

**Chef,  
Danke für die Zahlung der Schulung, aber ich bin dann mal weg!**

Immer öfter finanzieren die Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter die Schulungs- oder Lehrgangskosten und vereinbaren mit ihnen sog. Bindungsklauseln und Rückzahlungsverpflichtungen. Der Grund hierfür ist auch nachvollziehbar, da sich der Arbeitgeber die erworbenen Kenntnisse des Mitarbeiters so lange wie nur möglich zu eigen machen möchte, ohne das sich der Mitarbeiter die erworbenen Kenntnisse anderweitig zu Nutzen macht.

So hat das Bundesarbeitsgericht eine Faustformel aufgestellt, wonach bei einer Fortbildungsdauer von bis zu einem Monat regelmäßig eine Bindungsdauer bis zu sechs Monaten zulässig ist. Bei einer Fortbildungsdauer von bis zu zwei Monaten, soll eine einjährige Bindung zulässig sein u.s.w..

Weiter hat das Bundesarbeitsgericht am 13.12.2011 (3 AZR 791/09) entschieden, dass die getroffene Vereinbarung, dass der Mitarbeiter die Ausbildungskosten im Falle einer Eigenkündigung zurückzahlen muss, gemäß § 307 Abs. 1 BGB unwirksam ist.

Durch eine solche Klausel wird der Mitarbeiter unangemessen benachteiligt, da ihn die Klausel unabhängig davon belastet, in wessen Verantwortungssphäre der Grund für die Kündigung entstanden ist. Der Mitarbeiter müsste die Ausbildungskosten demnach auch dann zurückzahlen, sofern seine Eigenkündigung ausschließlich aus der Sphäre des Arbeitgebers stammt, so wenn der Arbeitgeber z.B. den Mitarbeiter zur Eigenkündigung drängt.

Es ist auch nicht zulässig, die Rückzahlungspflicht ausschließlich an das Ausscheiden des Arbeitnehmers zu knüpfen, denn die Rückzahlungsvereinbarung stellt nur dann eine ausgewogene Gesamtregelung dar, sofern es der Mitarbeiter selbst in der Hand hat, durch eigene Betriebstreue einer Rückzahlung zu entgehen.

Wird der Mitarbeiter dagegen vom Arbeitgeber zu einer Eigenkündigung veranlasst, ist diese Entschlussfreiheit in Frage gestellt.

Oftmals sehen solche Vereinbarungen auch sog. salvatorische Klauseln vor, wonach unwirksame Klauseln die Rückzahlungsvereinbarung im Übrigen nicht berühren sollen. Das Bundesarbeitsgericht hat hierzu auch entschieden, dass damit die gesamte Rückzahlungsvereinbarung unwirksam ist und im Übrigen keine Beschränkung auf ein zulässiges Maß stattfindet.

Da für die Rückzahlung keine einschlägigen gesetzlichen Regelungen existieren, führt die Unwirksamkeit dazu, dass der Arbeitgeber insgesamt keine Rückzahlung verlangen kann.

Ein mit Arbeitsrecht befasster Rechtsanwalt kann Sie hier beraten.

**Rechtsanwalt  
Marcus Gottlob**